

**STUDI PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI RUMAH SAKIT KAREL SADSUITUBUN LANGGUR
KABUPATEN MALUKU TENGGARA**

***STUDY OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN HOSPITAL KAREL
SADSUITUBUN LANGGUR MALUKU SOUTHEAST DISTRICT***

Drana Elkel¹, Almin Maidin¹, Noer Bahry Noor¹

¹Bagian Manajemen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar
(rana.kirana29@yahoo.com / 082196969067)

ABSTRAK

Keberhasilan pembangunan di daerah khususnya di kabupaten dan kota sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan peran aktif masyarakat sebagai pelaku pembangunan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di antara sumber daya lain yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Pengaruh desentralisasi sehingga permasalahan Sumber Daya Manusia berakibat pada bidang perumahaan, salah satunya timbulnya ketidakpastian terhadap masa depan profesi dan ketidakpastian karier karena pengaruh desentralisasi tersebut. Tujuan penelitian adalah memperoleh gambaran pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam hal pendidikan, pelatihan, mutasi, dan promosi di Rumah Sakit Karel Sadsuitubun Langgur Kabupaten Maluku Tenggara. Jenis Penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di wilayah RSUD Karel Sadsuitubun yaitu sebanyak 112 perawat dan 87 perawat dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan menunjukkan 80 perawat (92.0%) tidak pernah mengikuti pendidikan lanjutan, pelatihan menunjukkan 68 perawat (78.2%) tidak pernah mengikuti pelatihan, promosi menunjukkan 81 perawat (83.1%) tidak pernah dimutasi, dan promosi menunjukkan 83 perawat (95.4%) tidak pernah mendapatkan promosi jabatan. Direkomendasikan agar pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan, mutasi, dan promosi agar mendapatkan perhatian khusus agar pengembangan sumber daya manusia dapat dioptimalkan.

Kata Kunci : pengembangan sumber daya manusia, perawat

ABSTRACT

The success of development in the region, especially in the district and the city is largely determined by the quality of human resources and the active role of people as agents of development. Human resources are the most important asset of the other resources that should be owned by every organization. Effect of decentralization so that the problem resulted in the Human Resources field of hospitalization, one incidence of uncertainty about the future of the profession and career uncertainty due to the impact of decentralization. The research objective was to obtain an overview the implementation of human resource development in terms of education, training, transfer and promotion Karel Hospital Sadsuitubun Langgur Southeast Maluku regency. Type of study was a survey using a descriptive approach. The population in this study were all nurses working in the hospitals Karel Sadsuitubun as many as 112 nurses and 87 nurses were sampled. The results showed that education showed 80 nurses (92.0%) never attend further education, training, showing 68 nurses (78.2%) did not have the training, promotion shows 81 nurses (83.1%) were never transferred, and the promotion of shows 83 nurses (95.4 %) never get a promotion. It is recommended that human resource development including education, training, transfer and promotion to get special attention for the development of human resources can be optimized.

Keywords: human resource development, nurse

PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan di daerah khususnya di kabupaten dan kota sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan peran aktif masyarakat sebagai pelaku pembangunan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di antara sumber daya lain yang harus dimiliki oleh setiap organisasi (Alfred, 2008). Upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) kesehatan belum memadai, baik jumlah, jenis, maupun kualitas tenaga kesehatan yang dibutuhkan. Selain itu, distribusi tenaga kesehatan masih belum merata. Jumlah dokter di Indonesia masih termasuk rendah, yaitu 19 per 100.000 penduduk bila dibandingkan dengan negara lain di ASEAN, seperti Filipina 58 per 100.000 penduduk dan Malaysia 70 per 100.000 pada tahun 2007 (Depkes RI, 2009).

Menurut Yaslis Ilyas (2002), karena pengaruh desentralisasi sehingga permasalahan Sumber Daya Manusia berakibat pada bidang perumahsakit, salah satunya timbulnya ketidakpastian terhadap masa depan profesi dan ketidakpastian karier karena pengaruh desentralisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Irmayana di Rumah Sakit Umum Haji Makassar tahun 2007 sebagian tenaga kesehatan terutama perawat dan bidan memiliki pengetahuan yang cukup dan keterampilan yang cukup dalam melayani pasien yaitu sebesar (12,5%). Sebagian besar perawat (69,1%) PNS di Rumah sakit Umum Haji Makassar belum pernah mengikuti pelatihan, alasannya karena tidak ditunjuk oleh pimpinan sebesar (36,8%) dana belum ada kesempatan yaitu sebesar (26,5%) maka perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia kesehatan.

Berdasarkan *Human Development Report* UNDP tahun 2005, nilai Human Development Index (HDI) Indonesia 0,697 dan menempati peringkat ke 110 dari 171 negara yang diukur. Tahun 2008, Indonesia menempati urutan ke 109 dari 175 negara yang diukur. Salah satu indikator yang diukur adalah UHH (Umur Harapan Hidup) Indonesia yaitu 70,5 rata-rata pertahun. Di tingkatan provinsi, Nusa Tenggara Barat menempati ranking atau urutan ke 32 setelah Papua hingga tahun 2009.

Data profil Rumah Sakit Umum Daerah Karel Sadsuitubun Langgur pada tahun 2011, jumlah keseluruhan perawat baik yang menduduki jabatan struktural maupun fungsional yaitu : 112 orang dengan rincian : SPK 44 orang(39,28%), DI kebidanan 18 orang(16,07%), DIII kebidanan 7 orang(6,25%), DIII keperawatan 43 orang(38,5%). sebagian besar tenaga perawat pendidikan terakhir yaitu SPK (44 orang) dan DI kebidanan (18 orang) , ini berarti masih harus adanya kesempatan yang seluas-luasnya untuk dapat mengembangkan diri mereka dalam hal pendidikan, termasuk masih rendahnya pelatihan/training sehingga

memberikan dampak yang lebih jelas dalam hal penempatan pegawai sesuai dengan prinsip “*The right on the right place*”. Pendidikan dalam hal ini yaitu pendidikan formal yang mengarah pada pengembangan sumber daya sehingga akan meningkatkan motivasi pegawai dalam mengikuti program pendidikan begitu pula dengan pelatihan, pelatihan yang diharapkan yaitu pelatihan terpadu dimana terlihat kaitan anantara satu pelatihan dengan pelatihan lainnya dan berkesinambungan (Depkes RI, 1994) dengan tujuan meningkatkan peluang dalam memikul tanggung jawab yang lebih meningkat. Sedangkan mutasi yaitu pengembangan sumber daya manusia entah dengan memindahkan pegawai tersebut secara hirizontal atau bahkan dalam posisi yang sama yang didudukinya sekarang (vertikal) dengan maksud memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan baru dan menguji kecerdasannya (Hasibuan, 2008).

Dari data tersebut, terlihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar perawat masih memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup rendah. Sehingga para pengambil kebijakan di Rumah Sakit Umum Daerah Karel Sadsuitubun masih harus membuka kesempatan kepada pegawainya karna dilihat dari segi kualitas masih memerlukan pengembangan SDM Kesehatan. Hal ini sangatlah berpengaruh pada peningkatan kualitas (SDM).

BAHAN DAN METODE

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur Kabupaten Maluku Tenggara yang merupakan pusat rujukan di Kabupaten Maluku Tenggara, mulai tanggal 1 November sampai 31 Desember 2011. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di wilayah RSUD Karel Sadsuitubun Langgur yaitu sebanyak 112 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 87 responden. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dan dicatat oleh peneliti. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan mengajukan beberapa pernyataan tertulis mengenai variabel independen dan variabel dependen kepada responden untuk dijawab. Sedangkan data sekunder diperoleh peneliti dari dokumen yang dimiliki rumah sakit berupa laporan tahunan rumah sakit terdiri atas profil rumah sakit dan data ketenagaan di rumah sakit dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Data yang telah diolah kemudian disajikan dalam bentuk tabel disertai dengan narasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Menunjukkan bahwa dari 87 perawat persentase umur terbesar adalah pada kelompok umur 30 – 34 tahun (39.1%), yang memiliki persentase terendah berada pada kelompok umur 45 – 49 tahun sebanyak 3 responden (2.4%). Proporsi jenis kelamin terbesar adalah perempuan (77.0%) sedangkan yang paling sedikit adalah laki-laki (23.0%). masa kerja terbanyak adalah 6 – 11 tahun yaitu 46 responden (52.9%), yang memiliki proporsi terendah berada pada kelompok umur 24 – 29 tahun adalah 6 responden (6.9%). perawat berpendidikan SPK merupakan proporsi terbesar yaitu 41 perawat (47.1%) sedangkan yang berpendidikan DIII yaitu 46 perawat (52.9%) (Tabel 1).

Menunjukkan bahwa responden yang pernah mengikuti pendidikan lanjutan di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur ada 7 perawat (8.0%) sedangkan yang tidak pernah mengikuti pendidikan lanjutan sebesar 80 perawat (92.0%). responden yang pernah mengikuti pelatihan selama bekerja di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur ada 19 perawat (21.8%) sedangkan yang tidak pernah mengikuti pelatihan sebesar 68 perawat (78.2%). Responden yang pernah dimutasi selama bekerja di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur ada 6 perawat (6.9%) sedangkan yang tidak pernah dimutasi sebesar 81 perawat (93.1%). Yang pernah mendapatkan promosi jabatan selama bekerja di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur ada 4 perawat (4.6%) sedangkan yang tidak pernah mendapatkan promosi jabatan sebesar 83 perawat (95.4%). Responden yang pengembangan SDM-nya sesuai dengan bidangnya selama bekerja di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur ada 9 perawat (10.3%) sedangkan yang tidak sesuai sebesar 78 perawat (89.7%) (Tabel 2).

Memperlihatkan bahwa sebanyak 5 perawat (71.4%) yang pernah mengikuti pendidikan yang pengembangan SDM-nya sesuai dengan kebutuhan yang ada. Sedangkan 4 perawat (5.0%) yang pengembangan SDM-nya sesuai tetapi tidak pernah mengikuti pendidikan lanjutan selama bekerja di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur. Sebanyak 8 perawat (42.1%) yang pernah mengikuti pelatihan yang pengembangan SDM-nya sesuai dengan kebutuhan yang ada. Sedangkan 1 perawat (1.5%) yang pengembangan SDM-nya sesuai tetapi tidak pernah mengikuti pelatihan. Sebanyak 6 perawat (100.0%) yang pernah dimutasi dan pengembangan SDM-nya sesuai dengan kebutuhan yang ada. Sedangkan 3 perawat (3.7%) yang pengembangan SDM-nya sesuai tetapi tidak pernah dimutasi selama bekerja. Sebanyak 3 perawat (75.0%) yang pernah mendapatkan promosi jabatan yang pengembangan SDM-nya sesuai dengan kebutuhan yang ada. Sedangkan 6 perawat (7.2%) yang pengembangan SDM-

nya sesuai tetapi tidak pernah mendapatkan promosi jabatan selama bekerja di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur (Tabel 3).

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa responden yang mengikuti pendidikan lanjut selama bekerja di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur sebanyak 7 perawat. Partisipasi perawat yang mengikuti pendidikan lanjut belum maksimal. Tentunya dengan mengikuti pendidikan lanjut yang berkompeten akan berbeda dengan kemampuan dan pengetahuannya daripada perawat yang lain. Sesuai dengan pendapat Sulistiyani bahwa seseorang yang mengikuti pendidikan lanjut maka dia mempunyai kesempatan dan peluang untuk mencapai pengembangan diri yang lebih tinggi dalam mempersiapkan pengembangan karirnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setiawan (2007) di Kantor Dinas Kabupaten Jenepono. Ditemukan sebanyak (65,45 %) pegawai belum pernah mengikuti pendidikan lanjutan dengan alasan tidak punya biaya karena pemerintah memiliki keterbatasan anggaran. Krembo (2006) melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Puncak Jaya Papua, ditemukan sebanyak 24 orang (70,58 %) pegawai belum pernah melanjutkan pendidikan.

Dengan adanya pendidikan lanjut ini diharapkan terjadi perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam bekerja. Menunjukkan bahwa dari 7 perawat yang pernah mengikuti pendidikan lanjut diantaranya 5 perawat (71,4%) telah menunjukkan pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan sisanya sebesar 28,6% pengembangan SDM-nya tidak sesuai. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Moekijat (2009) bahwa tujuan diadakannya diklat adalah untuk mengembangkan keahlian agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, mengembangkan sikap pengetahuan sehingga pekerjaan diselesaikan secara rasional, dan mengembangkan sikap untuk menimbulkan kemauan kerjasama antara rekan-rekan pegawai dengan manajemen (pimpinan).

Dalam hal pendidikan lanjut yang diikuti perawat yang berjumlah tujuh perawat. Dapat dikatakan bahwa yang berpartisipasi dalam mengikuti pendidikan lanjutan ini sangat minim. Hal ini terkendala karena masalah pembiayaan. Untuk mengikuti program pendidikan lanjut, perawat harus mengeluarkan biaya yang besar bagi mereka yang membiayai diri sendiri tanpa bantuan siapapun sedangkan bagi perawat yang memperoleh bantuan dari pemerintah hanya sedikit. Artinya bahwa diperlukan persaingan yang ketat untuk memperoleh biaya tersebut karena biasanya pemerintah hanya menyediakan dana untuk tugas belajar yang terbatas.

Ada dua tujuan utama program pelatihan yaitu, pertama menjadikan perawat yang memiliki kecakapan dan kemampuan sesuai dengan permintaan jabatan. Kedua, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja perawat dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Meskipun usaha ini memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit, tetapi akan memberikan keuntungan terhadap rumah sakit dengan berkurangnya perputaran perawat dan membuat perawat lebih produktif. Lebih lanjut, pelatihan membantu perawat dalam menghindarkan diri dari kebosanan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Dari hasil penelitian diperoleh dari 87 perawat hanya 19 perawat yang pernah mengikuti pelatihan. Wursanto (2007) juga menyatakan hal yang sama bahwa pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai agar bekerja lebih giat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Mugiarto (2002) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wami (2006) di Rumah Sakit Umum Al-Fatah (RSU) Ambon terdapat (100%) tenaga perawat yang pernah mengikuti pelatihan. Sedangkan penelitian oleh Zulhulaifah dalam Wami (2006) di Rumah Sakit Umum RSU Sinjai dari 66 responden sebanyak 26 responden (74,3 %) yang pernah mengikuti pelatihan.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas ketrampilan kerja, dan juga untuk mengantisipasi pesatnya kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan penguasaan teknologi secara tepat demi kepentingan pelaksanaan tugas. Pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pengembangan karir perawat. Karena dengan adanya program pelatihan, diharapkan dapat membantu perawat untuk dapat menjangkau jenjang yang lebih tinggi dalam hirarki keperawatan.

Mutasi yang tepat dan sesuai dengan kemampuan perawat akan menguntungkan baik bagi pihak rumah sakit maupun pihak perawat. Bagi rumah sakit akan mendapatkan perawat yang tepat untuk posisi yang tepat dan bagi perawat akan mendapatkan suasana kerja yang baru sehingga dapat menghilangkan kebosanan dan kejenuhan akan rutinitas dan adanya kesempatan untuk pengembangan SDM. Mutasi dilakukan agar dapat memberi perubahan pada perawat baik terhadap suasana kerja maupun cara kerja serta disiplin kerja perawat.

Mutasi yang telah diterapkan sudah dapat memenuhi fungsinya yaitu menghindari kebosanan, perawat dapat saling menggantikan dan berusaha menempatkan perawat pada posisi yang tepat. Kelemahan mutasi sampai sejauh ini, menurut penulis tidak ada yang terlihat, walaupun ada mungkin dari pribadi perawat tersebut. Maksudnya, perawat merasa

tidak senang dengan kerjanya dan lingkungannya yang lama daripada yang baru. Oleh karena itu, perawat hendaklah tidak menganggap mutasi itu sebagai hukuman.

Hasil penelitian oleh Krembo (2006) di Kabupaten Puncak Jaya terdapat 19 orang (55,88 %) yang pernah di mutasi dan 15 orang (44,11 %) yang belum pernah di mutasi karena sebab mengisi kekosongan tenaga 13 orang (38,24 %). Di Kota Bima berdasarkan lama kerja terdapat 7 orang (36,8%) pegawai yang belum pernah dimutasi dengan akumulasi kerja rata-rata diatas 10 tahun. Pada kelompok lama kerja 5-10 tahun terdapat 13 orang (86,7%) yang belum pernah di mutasi. Oleh karena itu, rumah sakit dalam melaksanakan mutasi selalu mendasar pertimbangan yang matang. Sebab bila tidak demikian maka mutasi yang dilakukan itu bukanlah merupakan suatu tindakan yang menguntungkan melainkan justru merugikan rumah sakit.

Hasil penelitian diketahui bahwa dari 87 perawat hanya 4 perawat yang pernah memperoleh promosi jabatan. Hal ini terjadi karena proses seorang perawat mendapat promosi jabatan adalah apabila telah dianggap mempunyai potensi atau biasanya berdasarkan kinerja yang telah ditunjukkan perawat. Hal ini didukung oleh pendapat Thoha bahwa dasar promosi bagi pengangkatan pejabat antara lain adalah prestasi kerja.

Setiap perawat menginginkan memperoleh promosi secara adil tidak hanya dalam arti pangkat atau golongan, tetapi juga dalam arti jabatan sesuai dengan prestasi kerjanya untuk meniti tangga karir yang lebih tinggi. Kondisi ini harus diperhatikan oleh rumah sakit dengan menerapkan sistem promosi yang benar-benar didasarkan atas berbagai kriteria yang jelas, objektif dan adil. Penerapan mekanisme sistem promosi pegawai secara konsisten sesuai dengan ketentuan yang ada, akan memberikan kepuasan bagi segenap perawat yang akhirnya akan memotivasi mereka untuk lebih meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta ketrampilan dalam rangka mempertinggi prestasi kerjanya, guna mencapai karir yang lebih tinggi, sehingga akan memberikan kontribusi yang besar dalam usaha mencapai kinerja yang lebih tinggi bagi rumah sakit dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu yang menjadi hambatan dalam era desentralisasi terkadang proses pemindahan jabatan setingkat lebih tinggi dari semula dengan menggunakan "*proses politik*" dalam artian masih ditemukan praktek promosi jabatan yang tidak sesuai dengan prosedur yang di tetapkan baik dari pusat maupun dari peraturan kepegawaian. Karena pengaruh "*proses politik*" tersebut memberikan cerminan baru dalam dinamika di daerah serta suatu pendekatan baru untuk mencapai suatu tujuan masing-masing.

Harus diakui bahwa melaksanakan sesuatu yang relatif baru tentunya akan berhadapan dengan berbagai kendala, yang penyelesaiannya membutuhkan waktu yang relatif lama. Salah

satu hal yang dapat menghambat pelaksanaan desentralisasi adalah perubahan yang dramatis terhadap birokrasi pemerintahan di daerah. Proses penyesuaian dan karakter masyarakat yang rumit dan penuh tantangan sehingga menjadi kebiasaan. Selama ini masyarakat memandang birokrasi sebagai suatu proses panjang dan berbelit-belit, apabila masyarakat akan menyelesaikan suatu urusan dengan aparat pemerintah maka mereka akan menemukan berbagai macam proses administrasi yang rumit serta syarat akan biaya (Widjaja, 2002).

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebanyak 92.0% perawat yang tidak pernah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Sebanyak 78.2% perawat yang tidak melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan. Sebanyak 93.1% yang tidak melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui mutasi. Sebanyak 95.4% perawat yang tidak mendapatkan pengembangan sumber daya manusia melalui promosi jabatan.

Disarankan agar pihak rumah sakit memberikan kesempatan kepada perawat yang lain untuk mengembangkan sumber daya perawatnya dengan memberikan pendidikan lanjutan yang sesuai dengan tugas masing-masing. Sebaiknya pihak rumah sakit memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengembangkan sumber daya perawatnya dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas masing-masing. Sebaiknya pihak rumah sakit mengembangkan sumber daya perawatnya dengan memberikan mutasi kepada perawat yang sesuai dengan tugas masing-masing. Melakukan promosi jabatan kepada perawat untuk mengembangkan sumber daya perawatnya bagi mereka yang memiliki prestasi yang dapat dibanggakan

DAFTAR PUSTAKA

- Alfred M. 2007. *Jumlah SDM Kesehatan dan Kinerja Puskesmas Di Kabupaten Sleman*. (Tesis) Yogyakarta Pasca Sarjana UGM. Available-at-http :// www.lrc-kmpk.ugm.ac.id, diakses 7 desember 2010).
- Departemen Kesehatan RI. 2009. *Sistem Kesehatan Nasional Tahun 2009*. Jakarta: Available-at-http://www.google.co.id, Sistem Kesehatan Nasional, diakses 10 Januari 2011).
- Hasibuan. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irmayana A. 2007, "*Studi Tentang Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Umum Haji Kota Makassar Tahun 2007*". (Skripsi) Makassar:FKM UMI
- Ilyas Yaslis. 2002. *Permasalahan SDM RS di Era Desentralisasi*. Jurnal Mars ; 3 (2) : 11-15
- Krembo Y. 2006. *Studi Tentang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Dinas Kesehatan Kab.Puncak Jaya Provinsi Jayapura*. (Skripsi). Makassar: FKM UNHAS.

- Moekijat. 2009. *Makalah Resume Peformance Sistem Kesehatan dan sumber daya manusia Kesehatan*. Universitas Andalas. Available-at-<http://www.google.co.id>.
- Setiawan,Teguh. 2007. *Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanaik*. (Skripsi) Semarang : FIK Universitas Negeri Semarang
- UNDP. 2005. *Human Development Report HDI Indonesia 2007*. Jakarta. <http://www.google.co.id>, HDI Indonesia tahun 2008, diakses 8 Desember 2010).
- Widjaja, HAW. 2002. *Otonomi daerah dan Daerah Otonom*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. 2007. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Perawat RSUD Karel Sadsuitubun Langgur

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
Umur Ibu		
25 – 29	23	26.4
30 – 34	34	39.1
35 – 39	9	10.3
40 – 44	15	17.2
45 – 49	3	2.4
50 – 54	4	4.6
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	23.0
Perempuan	67	77.0
Masa Kerja		
6 – 11 Tahun	46	52.9
12 – 17 Tahun	21	24.1
18 – 23 Tahun	14	16.1
24 – 29 Tahun	6	6.9
Karakteristik Pendidikan Terakhir		
SPK	41	47.1
DIII	46	52.9
Total	83	100

Sumber : Data Primer, 2011

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Perawat mengikuti Pendidikan Ketingkat Lebih Tinggi RSUD Karel Sadsuitubun Langgur

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
Pendidikan Ketingkat Lebih Tinggi		
Pernah	7	8.0
Tidak Pernah	80	92.0
Pelatihan		
Pernah	19	21.8
Tidak Pernah	68	78.2
Mutasi		
Pernah	6	6.9
Tidak Pernah	81	93.1
Promosi		
Pernah	4	4.6
Tidak Pernah	83	95.4
Pengembangan SDM		
Sesuai	9	10.3
Tidak Sesuai	78	89.7
Total	87	100

Sumber : Data Primer, 2011

Tabel 3. Analisis Bivariat Variabel Penelitian di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur

Variabel	Pengembangan SDM				Total	
	Sesuai		Tidak Sesuai		n	%
	n	%	n	%		
Pendidikan						
Pernah	5	71.4	2	28.6	7	100.0
Tidak Pernah	4	5.0	76	95.0	80	100.0
Pelatihan						
Pernah	8	42.1	11	57.9	19	100.0
Tidak Pernah	1	1.5	76	98.5	68	100.0
Mutasi						
Pernah	6	100.0	0	0.0	6	100.0
Tidak Pernah	3	3.7	78	96.3	81	100.0
Promosi						
Pernah	3	75.0	1	25.0	4	100.0
Tidak Pernah	6	7.2	77	92.8	83	100.0
Jumlah	9	10.3	78	89.7	87	100

Sumber : Data Primer, 2011